

# PENGARUH *CORE SELF-EVALUATIONS* TERHADAP *JOB SATISFACTION* DENGAN MEDIATOR *CAREER COMMITMENT* PADA KARYAWAN PT SINAR SOSRO DI TANGERANG

Ananda Putra Nainggolan  
Christine Winstinindah Sandroto

Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Katolik Indonesia Atma Java

## ABSTRACT

*This study was conducted with the aim to determine whether the influence of core self-evaluations on job satisfaction is mediated by career commitment at PT Sinar Sosro employees. Sampling method used is convenience sampling by using sampling of 100 employees of PT Sinar Sosro. Data analysis method used in this research is path analysis method and using multiple regression analysis. Results of data processing using spss 22.0. The results of this study indicate that the influence of core self-evaluations on job satisfaction is mediated by career commitment at PT Sinar Sosro employees. Core self-evaluations have an influence on career commitment. Career commitment can be affect job satisfaction. Core self-evaluations have a significant effect on job satisfaction.*

**Keywords:** *Core Self-evaluations, Career Commitment, and Job Satisfaction*

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Ketika perusahaan mampu mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik, perusahaan mampu untuk bertahan, berkembang, dan mengikuti persaingan. Dengan perkembangan zaman yang terus berubah, perusahaan dituntut untuk mampu bersaing. *Core self-evaluation* merupakan variable penting untuk menciptakan Sumber Daya yang baik.

Penting bagi perusahaan untuk melakukan perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia karena perencanaan dengan melakukan hal tersebut akan meningkatkan produktivitas karyawan dan akan berdampak pada efektivitas perusahaan.

*Dissatisfaction* karyawan dapat dinyatakan dalam berbagai cara seperti, keluar dari perusahaan, tidak mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan atau selalu mengeluh. Menurut Robbins dan Judge (2011), penyebab ketidakpuasan dalam bekerja adalah *work itself, pay, promotion, supervision*, dan *co-workers*. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2010) adalah *need fulfillment, discrepancies, value attainment, equity*, dan *genetic components*.

*The concept of core self-evaluations (CSE)* awalnya diusulkan oleh Judge *et al.* (1997) dan didefinisikan sebagai ketetapan mendasar orang tentang kelayakan mereka, kompetensi, dan kemampuan. *Core self-evaluations* melibatkan empat dimensi kepribadian yaitu *Neuroticism*, *generalized self-efficacy*, *self-esteem*, dan *locus of control*. Carson dan Bedeian (1994) menyatakan *career commitment* merupakan motivasi seseorang untuk bekerja di suatu panggilan yang dipilih. *Job satisfaction* adalah perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai pekerjaan penting seseorang (Noe *et al.*, 2006).

## 2. TINJAUAN LITERATUR

Penelitian merujuk pada penelitian Jiaxi Zhang *et al.* (2013) dengan judul *The Impact of Core Self-evaluations on Job Satisfaction: The Mediator Role of Career Commitment* pada tentara di China. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang disebar kepada 312 tentara laki-laki dari dua infanteri di China. Usia prajurit berkisar 18-25 tahun. Pada saat penelitian tersebut tentara telah bertugas untuk 24-60 bulan. Metode ini berisi daftar pertanyaan mengenai instrumen pengukuran *Core Self-evaluations scale (CSES)*, *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)*, dan *Chinese Career Commitment Scale (CCCS)*.

### 2.1 Core Self-evaluations

Song *et al.* (2013) mengartikan bahwa *core self-evaluations* terkait dengan bagaimana seorang individu memandang dirinya dan harus berkorelasi dengan kesadaran.

Judge *et al.* (2004) menyatakan individu dengan *core self-evaluations* yang positif memegang pandangan bahwa mereka mengendalikan peristiwa yang terjadi dalam hidup mereka. Orang-orang ini umumnya menyatakan *self-esteem* dan *self-efficacy* dan mereka cenderung lebih memiliki emosional yang stabil dibandingkan dengan orang-orang yang memiliki *core self-evaluations* kurang positif. Judge, Van Vianen, & De Peter (2004) menyatakan bahwa *core self-evaluations* secara konsep sebagai konstruk kepribadian yang luas yang dibentuk oleh *locus of control*, *self-esteem*, *neuroticism*, dan *generalized self-efficacy*.

#### 1.) *Locus of control*

*Locus of control* didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk melihat peristiwa seperti yang dikendalikan secara internal maupun eksternal (Rotter, 1966; Lloyd & Hastinhs, 2009; Shojaee & French, 2014).

## 2.) *Self-esteem*

*Self-esteem* adalah sejauh mana seseorang melihat dirinya mampu dan layak untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Robbins & Judge (2008), *self esteem* didefinisikan sebagai tingkat menyukai atau tidak menyukai diri sendiri dan tingkat sampai mana individu menganggap diri mereka berharga atau tidak berharga sebagai seorang manusia.

## 3.) *Neuroticism*

Seseorang yang memiliki kepribadian *neuroticism* rendah akan cenderung mempunyai emosi yang tidak stabil dan diliputi perasaan negatif, seperti rasa cemas, sedih, sensitif, dan gugup (Costa & McCrae, 1992, p. 14).

## 4.) *Generalized self-efficacy*

*Generalized Self-efficacy* adalah perkiraan kemampuan dasar seseorang untuk mengatasi tuntutan hidup, untuk melakukan, dan untuk menjadi sukses (Bandura, 1986, 1997).

## 2.2 Career Commitment

Riveros & Tsai (2011) mengatakan *career commitment* adalah kekuatan motivasi individu untuk bekerja dalam peran karir yang dipilih.

*The three-factor theory* yang dijelaskan oleh Mayer dan Allen (1990) menunjukkan bahwa *career commitment* harus mencakup kesukaan untuk pekerjaan itu sendiri, seperti:

### 1.) *Affective commitment*

*Affective commitment* adalah identifikasi individu, keterlibatan individu, dan kelekatan emosional individu dengan pekerjaan atau profesinya.

### 2.) *Continuance commitment*

*Continuance commitment* adalah komponen *career commitment* yang berdasar pada kesadaran individu terhadap keuntungan yang dapat hilang jika meninggalkan pekerjaan atau profesinya.

3.) *Normative commitment*

*Normative commitment* adalah komponen *career commitment* yang berdasarkan pada perasaan wajib (kewajiban) individu terhadap pekerjaan atau profesinya.

## 2.3 Job Satisfaction

Robbins dan Judge (2011) mengatakan *job satisfaction* adalah sebuah perasaan positif tentang pekerjaan yang disebabkan dari evaluasi karakteristiknya. Karyawan rata-rata puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan, dengan pekerjaan itu sendiri, dan dengan supervisor dan rekan kerja mereka. Namun, mereka cenderung kurang puas dengan gaji mereka dan kesempatan promosi. Pekerjaan menarik yang memberikan pelatihan, berbagai kemandirian, dan mengendalikan memenuhi sebagian besar karyawan. Ada juga korespondensi yang kuat antara seberapa baik orang menikmati konteks sosial dari tempat kerja mereka dan bagaimana mereka puas secara keseluruhan. Interdependence, umpan balik, dukungan sosial, dan interaksi dengan rekan kerja di luar tempat kerja sangat terkait dengan kepuasan kerja bahkan setelah memperhitungkan karakteristik dari pekerjaan itu sendiri.

Menurut Robbins dan Judge (2011), penyebab *job satisfaction*, yaitu *work itself*, *pay*, *promotion*, *supervision*, dan *co-workers*.

1) *Work Itself*

Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan sumber utama *job satisfaction*, dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menantang, pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk maju menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baiknya mereka bekerja.

2) *Pay*

Mengacu pada perasaan karyawan tentang gaji mereka, termasuk apakah itu layak, aman, dan memadai. *Pay satisfaction* didasarkan pada perbandingan gaji yang karyawan inginkan dengan pembayaran yang mereka terima. Meskipun memberikan lebih banyak uang hasilnya selalu lebih baik, tetapi sebagian besar karyawan memiliki

dasar pertimbangan bayaran yang mereka inginkan pada tugas pekerjaan mereka dan bayaran yang diberikan kepada rekan yang tugas pekerjaannya sebanding dengan mereka.

3) *Promotion*

Mengacu pada perasaan karyawan tentang kebijakan promosi perusahaan dan eksekusinya, termasuk apakah promosi dilakukan secara sering, adil, dan berdasarkan kemampuan karyawan. Tidak seperti gaji, beberapa karyawan mungkin tidak ingin sering dipromosikan karena promosi tentu saja membawa tanggung jawab lebih berat dan peningkatan jam kerja.

4) *Supervision*

Mencerminkan perasaan karyawan tentang atasan mereka, termasuk apakah atasan mereka kompeten, sopan, dan seorang komunikator yang baik.

5) *Co-Workers*

Mengacu pada perasaan karyawan tentang rekan-rekan kerja mereka, termasuk apakah rekan kerja cerdas, bertanggung jawab, membantu, menyenangkan, dan menarik.

### **3. METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

Peneliti melakukan pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT Sinar Sosro yang berlokasi di Tangerang pada bulan Mei 2017.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

**a. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan di PT Sinar Sosro Jl. Raya Legok, Desa Cibogo Kulon, Kel. Kelapa Dua, Kec. Kelapa Dua, Curug Sangereng, Tangerang, Banten 15810.

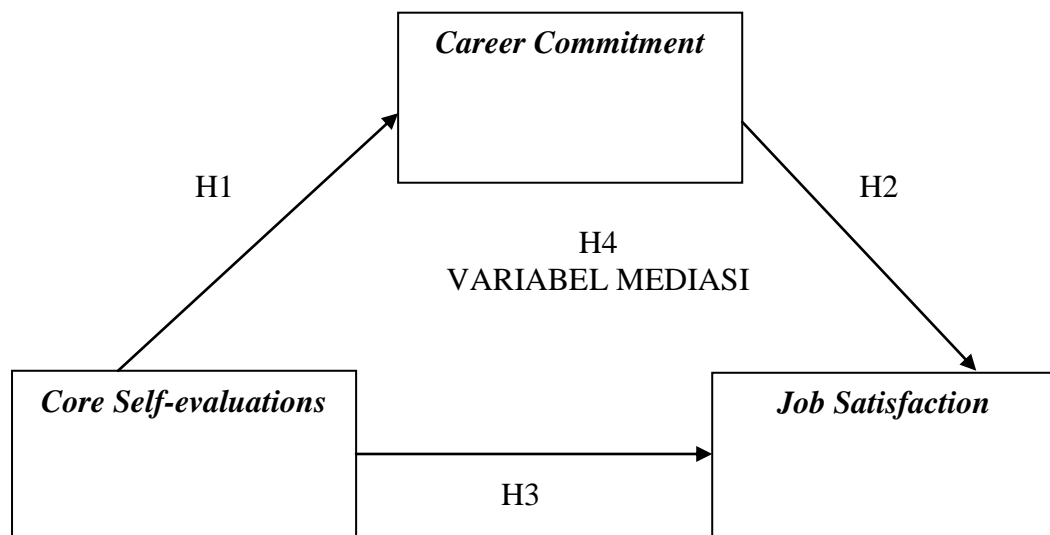
**b. Populasi dan Sampel**

Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah karyawan di PT Sinar Sosro Tangerang yang berjumlah 100 orang karyawan.

Menurut Roscoe (diacu dalam Sekaran, 2006), dalam menentukan ukuran sampel, ukuran sampel lebih dari 30, dan kurang dari 500 adalah tepat

untuk sebagian besar penelitian. Oleh sebab itu, penulis memutuskan untuk menyebarkan kuesioner kepada 100 orang karyawan di PT Sinar Sosro. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling*, yaitu metode pengambilan sampel dengan kondisi probabilitas yang tidak setara dari setiap anggota sampel yang diteliti, sedangkan pengumpulan data menggunakan teknik *convenience sampling*, yaitu pengambilan sampel berdasarkan ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya (Wijaya, 2013).

### 3.3 Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

### 3.4 Metode Analisis Data

Untuk mempermudah pengolahan data, penulis menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS 22.0 *for Windows*. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah sebagai berikut.

- Analisis Kuantitatif Deskriptif
- Uji validitas dan realibilitas
- Uji koefisien determinasi
- Uji *mean score*

- Uji regresi berganda
- Uji Multikolinearitas
- Uji Heterokedastisitas
- Uji Normalitas
- Uji analisis jalur (*path analysis*)
- Uji t dan uji F

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 4.1 Pengaruh *Core Self-evaluations* terhadap *Career Commitment*

Analisis yang dilakukan untuk menguji hipotesis H1, yaitu *core self-evaluations* mempengaruhi *career commitment* secara signifikan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Dimana variabel dependennya adalah *career commitment* dan variabel independennya adalah *core self-evaluations*.

**Tabel 1.**

**Koefisien Determinasi *Core Self-Evaluations* terhadap *Career Commitment***

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.252 <sup>a</sup>	.064	.054	2.089

a. Predictors: (Constant), CSE

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai koefisien penentu atau *R Square* adalah sebesar 0.064. Hal ini berarti variasi mediasi *Career Commitment* dapat dijelaskan oleh variabel independen *core self-evaluations* sebesar 6.4%, sedangkan sisanya 93.6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Tabel 2. Koefisien Regresi *Core Self-evaluations* terhadap *Career Commitment***

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.248	3.024	8.680	.000
	CSE	.161	.062	.252	.011

a. Dependent Variable: CC

Tabel 2 di atas menggambarkan bahwa variabel *core self-evaluations* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *career commitment*. Dapat kita lihat untuk *Core Self-Evaluations* nilai  $\text{sig } 0.011 < \alpha 0.050$  berarti terdapat adanya pengaruh signifikan antara *Core Self-Evaluations* terhadap *Career Commitment*.

**Table 3. Tabel Anova Core Self-evaluations terhadap Career Commitment**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	29.049	1	29.049	6.654	.011 <sup>b</sup>
Residual	427.861	98	4.366		
Total	456.910	99			

a. Dependent Variable: CC

b. Predictors: (Constant), CSE

Dari Uji ANOVA pada Tabel 3 di atas kita mendapatkan nilai-nilai tingkat Signifikansi (Sig.)  $0.011 < 0.050$ . Dengan demikian, kita dapat mengatakan model regresi yang diperoleh merupakan model regresi yang signifikan. Hasil uji ANOVA di atas juga menunjukkan bahwa variabel *Core Self-Evaluations* berpengaruh signifikan terhadap *Career Commitment*.

#### 4.2 Pengaruh Career Commitment dan Core Self-evaluations terhadap Job Satisfaction

Analisis yang dilakukan untuk menguji hipotesis Hipotesis 2 dan Hipotesis 3. Hipotesis, yaitu *career commitment* mempengaruhi *job satisfaction* secara signifikan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Dimana variabel dependennya adalah *job satisfaction* dan variabel independennya adalah *career commitment*. Hipotesis 3, yaitu *core self-evaluations* mempengaruhi *job satisfaction* secara signifikan dengan menggunakan metode analisis regresi berganda. Dimana variabel dependennya adalah *job satisfaction* dan variabel independennya adalah *core self-evaluations*.

**Table 4.**

**Tabel Koefisien Determinasi Career Commitment dan Core Self-Evaluation**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.775 <sup>a</sup>	.601	.593	3.392	2.201

a. Predictors: (Constant), CC, CSE



b. Dependent Variable: JS

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien penentu atau *R Square* adalah sebesar 0.601. Hal ini berarti variasi variabel dependen *Job Satisfaction* dapat dijelaskan oleh variabel independen *Core Self-Evaluations* dan *Career Commitment* sebesar 60.1%. Sisanya 39.9% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Tabel 5.**  
**Tabel Koefisien Regresi *Core Self-Evaluations* dan *Career Commitment* terhadap *Job Satisfaction***

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17.169	6.528		2.630	.010		
1 CSE	1.139	.105	.720	10.868	.000	.936	1.068
CC	.390	.164	.158	2.380	.019	.936	1.068

a. Dependent Variable: JS

Tabel 5 di atas menggambarkan pengaruh masing-masing variabel independen, dalam hal ini *Career Commitment* dan *Core Self-Evaluations* terhadap variabel dependen, yaitu *Job Satisfaction*.

Variabel *Career Commitment* memiliki nilai sig 0.019 <  $\alpha$  0.05 berarti terdapat adanya pengaruh signifikan antara *Career Commitment* terhadap *Job Satisfaction* dan dapat dilihat bahwa Hipotesis 2 diterima.

Dapat kita lihat untuk *Core Self-Evaluations* nilai sig 0.000 <  $\alpha$  0.050 berarti terdapat adanya pengaruh signifikan antara *Core Self-Evaluations* terhadap *Job Satisfaction* menunjukkan bahwa Hipotesis 3 diterima. Hal ini berarti, *Career Commitment* dan *Core Self-Evaluations* secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada PT Sinar Sosro.

Nilai *Standardized Coefficient Beta* variable *Core Self-Evaluations* (0.720) adalah lebih besar dari variable *Career Commitment* (0.158) sehingga *Core Self-Evaluations* memiliki pengaruh positif yang lebih dominan dari pada variable *Career Commitment*.

**Table 6.**

**Tabel Anova**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1680.929	2	840.464	73.063	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1115.821	97	11.503		
	Total	2796.750	99			

a. Dependent Variable: JS

b. Predictors: (Constant), CC, CSE

Dari Uji ANOVA pada Tabel 6 di atas, kita mendapatkan nilai-nilai tingkat Signifikansi (Sig.)  $0.000 < 0.050$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diperoleh merupakan model regresi yang signifikan. Hasil uji ANOVA di atas juga menunjukkan bahwa variabel *Core Self-Evaluations* dan *Career Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

## **2. Pengaruh total effect Core Self-evaluations terhadap Job Satisfaction**

Analisis yang dilakukan untuk menguji hipotesis H3, yaitu *organizational culture* mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan dengan menggunakan metode analisis regresi sederhana. Dimana variabel dependennya adalah *turnover intention* dan variabel independennya adalah *organizational culture*.

Berikut adalah hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 22.0:

**Tabel 7. Koefisien Determinasi Core Self-Evaluations terhadap Job Satisfaction**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 <sup>a</sup>	.578	.573	3.471

a. Predictors: (Constant), CSE

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai koefisien penentu atau *R Square* adalah sebesar 0.573. Hal ini berarti variasi dependen *Job Satisfaction* dapat dijelaskan oleh variabel independen *Core Self-Evaluations* sebesar 57.3%, sedangkan sisanya 42.7% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**Tabel 8. Koefisien Regresi *Core Self-evaluations* terhadap *Job Satisfaction***

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.414	5.024		5.456	.000
CSE	1.202	.104	.760	11.579	.000

a. Dependent Variable: JS

Tabel 8 di atas menggambarkan pengaruh variabel independen. Dalam hal ini *Core Self-Evaluation* terhadap variabel Independen, yaitu *Job Satisfaction*. Dapat kita lihat untuk *Core Self-Evaluation* nilai sig  $0.000 < \alpha 0.050$  berarti terdapat adanya pengaruh signifikan antara *Core Self-Evaluation* terhadap *Job Satisfaction*.

**Tabel 9. Tabel Anova**

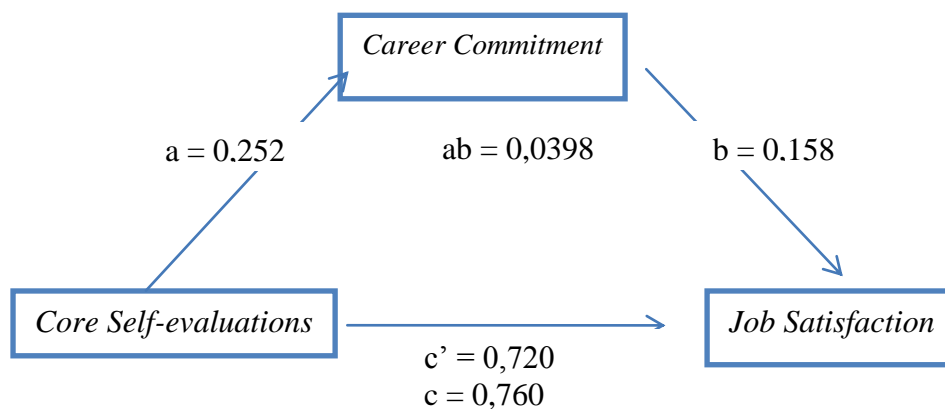
ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1615.744	1	1615.744	134.075	.000 <sup>b</sup>
Residual	1181.006	98	12.051		
Total	2796.750	99			

a. Dependent Variable: JS

b. Predictors: (Constant), CSE

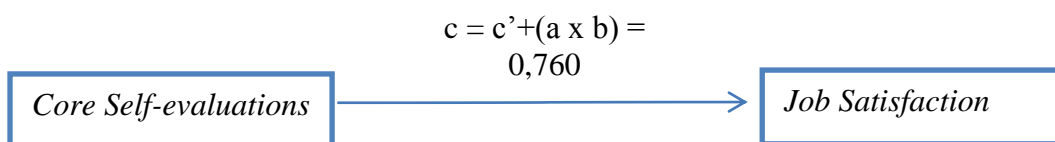
Dari Uji ANOVA pada Tabel 9 di atas diperoleh nilai-nilai tingkat Signifikansi (Sig.)  $0.000 < 0.050$ . Dengan demikian, kita dapat mengatakan model regresi yang diperoleh merupakan model regresi yang signifikan. Hasil uji ANOVA di atas juga menunjukkan bahwa variabel *Core Self-Evaluations* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

#### 4. Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)



**Gambar 2. Analisis Jalur**

Analisis pengaruh *core self-evaluations* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Sinar Sosro di Tangerang dengan *career commitment* sebagai variabel mediasi. Berikut ini peneliti menggunakan metode analisis jalur (*path analysis*) untuk melihat apakah *career commitment* memediasi pengaruh *core self-evaluations* terhadap *job satisfaction* pada karyawan PT Sinar Sosro di Tangerang. Analisis jalur digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Di samping itu, peneliti juga menguji apakah pengaruh *core self-evaluations* terhadap *job satisfaction* karyawan PT Sinar Sosro di Tangerang merupakan pengaruh langsung atau terdapat variabel *career commitment* sebagai variabel mediasi pada pengaruh tersebut.



**Gambar 3. Total effect Core Self-evaluations terhadap Job Satisfaction**

## Pembahasan

*Core self-evaluations* sebagai variabel bebas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan *career commitment* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Sinar Sosro di Tangerang dengan tingkat signifikan  $0,011 < 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa *core self-evaluations* memiliki hubungan yang positif dengan *career commitment*. Artinya, ketika hasil *core self-evaluations* tinggi maka karyawan akan mampu menghabiskan banyak energi, waktu, dan akan menetapkan sasaran tinggi di tempat kerja.

*Career commitment* sebagai variabel mediasi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan *job satisfaction* sebagai variabel terikat pada karyawan PT Sinar Sosro di Tangerang dengan tingkat signifikan  $0,019 < 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa *career commitment* merupakan variabel bebas yang penting bagi *job satisfaction* karena individu dengan *career commitment* yang sangat rendah jarang akan menghabiskan banyak energi, waktu, dan menetapkan sasaran yang tinggi di tempat kerja.

*Core self-evaluations* sebagai variabel bebas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan *job satisfaction* sebagai variabel terikat pada karyawan PT Sinar Sosro di Tangerang dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa *core self-evaluations* memiliki hubungan yang positif dengan *job satisfaction*, artinya ketika hasil *core self-evaluations* tinggi maka tingkat *job satisfaction* nya juga tinggi.

*Core self-evaluations* sebagai variabel bebas menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dengan *career commitment* sebagai variabel variabel mediasi pada karyawan PT Sinar Sosro di Tangerang dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menyatakan bahwa *core self-evaluations* memiliki hubungan yang positif dengan *career commitment*. Artinya, ketika hasil *core self-evaluations* tinggi, maka karyawan akan mampu menghabiskan banyak energi, waktu, dan akan menetapkan sasaran tinggi di tempat kerja.

Hasil uji *path analysis* dalam gambar 2 dan 3 di atas. Pengaruh *core self-evaluations* terhadap *career commitment* (a) memiliki pengaruh yang signifikan dengan *standardized coefficients beta* 0,252. Variabel mediasi *career commitment* secara signifikan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat *job satisfaction* (b) dengan *standardized coefficients beta* 0,158. Pengaruh *direct effect* variabel *core self-evaluations* terhadap *job satisfaction* sebesar 0,720 dan *indirect effect* (a x b) variabel *core self-evaluations* terhadap *job satisfaction* melalui mediator *career commitment* sebesar 0,0398. Selanjutnya, pengaruh total effect  $c = c' + (a \times b)$ , yaitu 0,760. Dengan demikian, diketahui bahwa *direct effect* memiliki pengaruh yang lebih signifikan dibandingkan *indirect effect* dengan *career commitment* sebagai mediator pengaruh variabel *core self-evaluations* terhadap *job satisfaction*.

## 5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh dari responden, penulis dapat mengambil simpulan beberapa hal berikut. Variabel *core self-evaluations* berpengaruh signifikan terhadap *career commitment* karyawan PT Sinar Sosro. Variabel *career commitment* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Sinar Sosro. Variabel *core self-evaluations* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Sinar Sosro. Variabel *core self-evaluations* berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* karyawan PT Sinar Sosro dengan mediator *career commitment*.

PT Sinar Sosro yang resmi berdiri pada tanggal 17 Juli 1974 telah memiliki sumber daya manusia yang terampil serta dilengkapi dengan teknologi yang mendukung. Untuk dapat mencapai visi perusahaan dibutuhkan bantuan dan kerjasama dari seluruh karyawan yang memiliki kemampuan dan kapabilitas yang penting bagi perusahaan.

PT Sinar Sosro dalam upaya mempertahankan sumber daya manusia yang ada, beberapa strategi telah dilakukan untuk dapat meningkatkan *job satisfaction* karyawan. Strategi yang telah dilakukan adalah tempat kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang

berkerabat, memberikan bonus, dan memberikan pelatihan -pelatihan untuk memberikan keterampilan.

Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan aspek *core self-evaluations* dan *career commitment* karena semakin tinggi nilai *core self-evaluations* dan *career commitment* yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi tingkat *job satisfaction* karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Raffie Naik & Sundaramoorthy, Jeyavel. (2016). The Relationship between Locus of Control and Depresssion among College Students of Gulbarga City. *Indian Journal of Positive Psychology*, 7(2), 249-255.
- Awoyemi, A.E & Bamigbade, A.K. (2016). *Career Commitment: Interplay of Core-Self-evaluations and Reward System among Local Governments Employee in Oyo State, Nigeria*. *Ife PsychologicalA*, 24(1), 103-111.
- Emily Bullock-Yowell, Corey A. Reed, Richard S. Mohn, Jacob Galles, Gary W. Peterson, & Robert C. Reardon. (2014). *Neuroticism, Negative Thinking, and Coping with Respect to Career Decision State*. DOI, 10.1002/cdq.12032.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kedua. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jianfeng Tan, Wu Yang, Hongwei Ma & Yulan Wu. (2016). Adolescents' Core Self-Evaluations as Mediators of the Effect of Mindfulness on Life Satisfaction. *Scientific Journal Publishers Limited*, 44(7), 1115-1122.
- Jiaxi Zhang, Qing Wu, Danmin Miao, Xiaofei Yan, & Jiaxi Peng. (2013). The Impact of Core Self-evaluations on Job Satisfaction: The Mediator Role of Career Commitment. *Social Indicator Research*, 116, 809-822.
- Kreitner, Robert & Angelo Kinicki. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lind, Marchal. (2005). *Statistical Techniques in Business and Economics*. Michigan University: Mc Graw Hill.
- Moorhead, Gregory & Ricky W. Griffin. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat Profil PT Sinar Sosro. Mei 29, 2017. <http://www.sosro.com/>.
- Riduwan & Engkos Ahmad Kuncoro. (2007). *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. (2011). *Organizational Behavior*. Edisi 14. New Jersey: Pearson education.

Sarwono, Jonathan. (2007). *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.

Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Shulka, Divya & Katepeth, Arthit. (2016). Mediating Role Examination of Self-Esteem on Career Decisiveness and Career Commitment: An Empirical Investigation on Thai Young Adults. *Journal of Psychological and Education Research*, 24(1), 115-133.

Suryabarata, Sumadi. (2014). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT Grafindo Perkasa Rajawali.

Wijaya, Tony. (2013). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.  
<http://widi-klan-agribisnis3.blogspot.co.id/2014/02/manajemen-strategi-dan-kebijakan.html>.

<http://m.inilah.com/read/detail/1920231/sosro-memang-ahlinya-bisnis>.